

변혁적 리더십과 자원봉사활동 만족도와의 관계에서 셀프 리더십의 매개효과 연구

마 은 경*

오 미 옥**

국문요약

본 연구는 변혁적 리더십과 자원봉사활동 만족도와의 관계에서 셀프 리더십의 매개효과를 검증하는데 그 목적을 두고 있다. 이를 위해 매개효과 분석 절차에 따라 3단계 회귀분석과 Sobel 검증을 실시하였다. 분석결과 첫째, 변혁적 리더십과 셀프 리더십은 자원봉사활동 만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 셀프 리더십은 변혁적 리더십과 자원봉사활동 만족도와의 관계에서 부분매개효과가 있는 것으로 검증되었다. 이것은 자원봉사활동 만족도를 높이기 위해 셀프 리더십의 중요성을 인식하고 셀프 리더십을 높이기 위한 방안 마련이 필요함을 시사하고 있다. 이러한 결과를 바탕으로 리더가 발휘하는 변혁적 리더십과 매개변인의 셀프 리더십을 향상시킴으로써 자원봉사활동 만족도를 높일 수 있다는 함의를 제시하였다.

주제어: 변혁적 리더십, 셀프 리더십, 자원봉사활동 만족도

I. 서론

현대사회의 조직들은 지시와 통제, 권위주의로 대표되는 기존의 조직관리 방식으로는 정보화와 기술혁신 등의 빠른 변화 속도에 효과적으로 대처할 수 없게 되었다. 이러한 환경변화에 한 사람의 리더가 조직의 모든 문제를 해결할 수 없기 때문에 조직구성원의 변화를 통해 해결 방안을 이끌어 낼 수 있는 새로운 리더십의 전환이 요구되고 있다(김석봉·송병주, 2011). 또한, 리더십은 조직구성원들에게 영향력을 발휘하여 그들이 조직목표에 공헌할 수 있도록 동기를 부여하고 조직구성원들의 잠재 능력을 극대화하는 기술이다(김화, 2011).

사회복지분야에서도 빈곤과 실업, 저출산, 양육, 노인 돌봄, 자살, 인간 소외 등의 각종 사회문제의 심각성 및 사회적 욕구의 다양성으로 서비스에 대한 다각적인 접근이 요구되는 상황이다. 더욱이, 사회복지조직은 만성적인 재정부족과 인적자원의 한계를 안고 있으면서도 사회로부터

* 주저자

** 교신저자

사회문제를 해결하고 클라이언트의 복지를 향상하기 위해 최적의 서비스를 제공해야하는 책임성까지 요구받고 있다. 하지만 우리사회에서 나타나고 있는 각종 사회문제들은 공공부문의 정부정책과 제도적 장치만으로 그 해결을 기대하기 어렵고, 민간부문의 협력과 적극적인 참여와 같은 역할이 강조되고 있다(최항순, 1997: 238, 김남선·최명주, 2001: 김정현, 2010).

이에 따라 민간부문에서 지역사회 주민들의 자발적인 참여를 위한 제도와 나눔 문화가 확산되면서 자원봉사영역은 사회 각 분야로 확대되고 있다. 자원봉사는 공공과 민간을 연결하는 매개체로서 사회통합과 사회서비스 전달, 빈곤 및 사회적 고립과 교육·환경 등의 사회문제를 완화할 수 있는 정책적 전략으로서의 가능성을 열어주고 있다. 뿐만 아니라 자원봉사의 사회적, 경제적 파급효과 및 공공재로서의 인식은 UNV(UN Volunteers)와 EU를 비롯한 세계 여러 나라의 자원봉사 정책수립을 통해 구체화되고 있다(Nelson, 2005; UNV, 2011; 정진경, 2013). 자원봉사자 또한 사회서비스의 다양화와 사회복지조직의 책임성에 기여하는 핵심적인 인적자원으로 인식되고 있다(Papadakis, Toyna, and Joel, 2004: 321; 류기형, 2008: 221).

최근 우리사회의 많은 기업들도 사회에 갖는 책임의 한 형태로 자원봉사활동과 같은 사회공헌 활동에 적극적으로 참여하고 있으며, 자원봉사활동에 직장인 참여가 증가하고 있다. 통계청(2011)에 따르면 우리나라 15세 이상 직장인의 자원봉사 참여율은 21.7%로 전체 자원봉사자 참여율 17.6%보다 높은 것으로 나타났다. 이들 직장인 자원봉사자 중 자원봉사조직에 소속되어 활동하는 자원봉사자는 2011년 기준 26.8%이며, 57.3%는 향후 자원봉사조직에 참여할 의향이 있는 것으로 조사되었다. 이러한 추세에 따라 자원봉사조직은 증가하고 있으나 자원봉사조직 내부의 리더십 부족과 관리운영 미숙 등의 문제가 자원봉사자 활동 중단 현상으로 나타나고 있다(행정안전부·한국자원봉사협의회, 2012). 이러한 문제를 해결하기 위하여 사회복지분야에서는 자원봉사조직을 효과적으로 이끌어갈 수 있는 자원봉사자 리더 육성과 자원봉사자들에게 동기를 부여하여 자원봉사활동 만족도 향상을 통한 자원봉사활동 지속성 확보에 관심을 집중하고 있다.

사회복지조직에서 가장 바람직한 리더십은 리더가 조직구성원과 함께 문제해결을 위해 상호 노력하는 형태이며(Austin, 1989), 조직이 성장하는데 필요한 리더십은 변혁적 리더십이다(Hasenfeld & Schmid, 1989). 변혁적 리더십은 강요된 복종이나 거래적 관계를 통해서가 아니라 조직구성원 스스로의 자발적인 참여와 창의력을 고무시키고 스스로 일할 수 있도록 책임과 권한을 부여하여 개개인이 이러한 책임과 권한을 부여받고 있다는 확신을 갖게 함으로써 높은 직무만족과 조직몰입을 통해 보다 높은 조직성과를 달성하도록 동기를 부여한다는 것이다(김재득, 2009).

특히 본 연구대상의 자원봉사조직은 재정상의 이익을 도모하지 않고 강제된 조직체가 아닌 조직구성원의 자발적인 참여로 이루어진 자발적 조직체이며, 공동의 목표와 이익을 위한 사람들의 집합체이다(Smith, 1994; 김종현, 2011). 따라서 변혁적 리더십이 조직구성원의 직무만족을 높은 동기수준으로 보고 비전 제시와 구성원의 역량, 도전적인 목표설정 등을 리더의 주요 행동으로 보고 있기 때문에(House & Howell, 1992) 변혁적 리더십은 자원봉사조직에서 조직구성원들의 보다 높은 자원봉사활동 만족을 위해서 필요한 리더십이라고 볼 수 있다. 이와 함께 조직을 이끌어가는 리더가 발휘하는 리더십뿐만 아니라 다양한 사회문제에 대처하기 위해서는 조직

구성원 또한 리더의 역할을 수행해야 함을 강조하고 있다. 최근에는 지시, 명령, 보상 등을 발휘하는 전통적인 리더십과는 달리 자기 스스로 목표를 설정하고 자기통제와 자율성을 강조하는 새로운 대안적 리더십인 셀프 리더십이 주목을 받고 있다. 셀프 리더십은 조직구성원이 조직의 목표달성을 위해 자기통제, 자기관리 등에 의해 자신에게 행동적·인지적인 영향력을 행사하는 리더십이라 할 수 있다(김석봉·송병주, 2011).

사회복지분야에서도 조직을 이끌어가는 기관장뿐만 아니라 중간관리자를 중심으로 한 리더십에서 더 나아가 조직구성원의 셀프 리더십에 대한 관심이 높아지고 있다. 사회복지현장에서 사회복지사뿐만 아니라 자원봉사자는 클라이언트에게 서비스를 직접 제공하는 과정에서 조직의 구성원인 동시에 서비스를 제공하는 리더이다. 이들은 클라이언트에게 서비스를 제공하는 과정에서 자율적 판단을 통해 서비스 내용이나 서비스 방법 등에 대해 많은 의사결정을 내려야 하고 이러한 결정이 서비스의 질에 영향을 주게 된다. 따라서 사회복지현장에서 질 높은 서비스를 제공하기 위해서는 자신에게 주어진 업무처리보다는 창의적이면서 주도적인 능력을 발휘하고 스스로 자신의 행동이나 사고를 발전적인 방향으로 이끌어 나가는 힘과 능력을 키울 수 있는 셀프 리더십이 요구된다.

이러한 맥락에서 자원봉사조직에서 발휘되는 리더십은 자원봉사자의 자원봉사활동 만족도를 높이고 이는 결국 자원봉사활동 지속성을 높이는데 중요한 변인임에도 불구하고 리더십과 자원봉사활동 만족도와의 관계를 규명하는 실증적 연구는 매우 부족한 실정이다. 지금까지 자원봉사조직을 대상으로 한 리더십 연구는 변혁적 리더십과 조직유효성(직무만족, 조직몰입, 혁신적 행동) 관계에서 신뢰의 매개효과를 규명하는 연구(김중현, 2001)가 있지만 변혁적 리더십과 자원봉사활동 만족도 간 관계에서 셀프 리더십의 매개효과를 검증하는 연구는 아직 이루어지지 않고 있다. 따라서 본 연구에서는 변혁적 리더십과 자원봉사활동 만족도의 관계에서 셀프 리더십의 매개효과를 검증하는데 그 목적을 두고 있다. 이를 통해 자원봉사자들의 자원봉사활동 만족도를 높이기 위한 방안을 마련하는데 함의를 제시하고자 한다. 아울러 자원봉사활동기본법이 2006년 제정되면서 민간부문 자원봉사 분야의 활성화를 위한 제도적 뒷받침이 마련되고 있는 시점에서 행정학분야에서 이와 같은 연구목적이 달성된다면 국가정책을 통해 성숙한 자원봉사 문화의 확산을 목표로 하고 있는 지방자치단체 단위의 자원봉사 문화의 정착과 자원봉사 시민 리더십 육성 및 자원봉사활동 관리 체계화 정책에 크게 기여할 것으로 본다. 이러한 본 연구의 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 변혁적 리더십과 셀프 리더십은 자원봉사활동만족도에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, 셀프 리더십은 변혁적 리더십과 자원봉사활동만족도와의 관계에서 어떠한 매개역할을 수행하는가?

Ⅱ. 이론적 배경 및 선행연구 검토

1. 이론적 배경

1) 변혁적 리더십

리더십은 리더 자신뿐만 아니라 리더가 영향력을 발휘하는 상황, 리더의 영향력을 받는 조직 구성원까지 포함하는 관계를 의미(나순복, 2008; 김연숙 외, 2012)하는 것으로 최근에는 변혁적 리더십에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있다. 리더십 이론은 1930년대 리더 개인의 특성에 관한 연구로 비롯되어 1950년대 행위이론에 이어 1970년대에는 조직의 크기, 과업, 환경 등의 요인이 강조되는 상황이론으로 발전하게 되었다. 1980년대 중반 이후 Bass(1978)는 Buns(1978)의 정치적 리더의 연구결과를 토대로 새로운 리더십 이론으로 변혁적 리더십과 거래적 리더십 모형을 제시하였다(황성철, 2002). 거래적 리더십은 보다 전통적인 것으로 리더와 조직구성원 사이의 교환관계에 중점을 두고 있다면 변혁적 리더십은 부하의 가치, 신념, 욕구 등의 변화에 보다 관심을 두고 있다(전원보, 2007).

House와 Howell(1992)에 의하면 기존의 리더십은 조직구성원의 인지, 성과 등을 종속변수로 보고 있지만 변혁적 리더십은 이 보다 높은 동기수준이라고 보는 조직구성원의 직무만족과 리더에 대한 신뢰 등을 종속변수로 보고 있다. 뿐만 아니라 기존 리더십이 과업 중심적인 리더 행동에 초점을 두고 있다면 변혁적 리더십은 비전의 제시와 조직구성원의 임파워먼트, 도전적인 목표설정 등을 리더의 주요 행동으로 보고 있다(황성철, 2002). 즉, 변혁적 리더십은 리더가 조직구성원들로 하여금 꿈을 가질 수 있도록 비전을 제시하고, 개별적 배려와 지적 자극을 통해 구성원들에게 가치관의 변화를 유도함으로써 보다 높은 조직성과를 달성할 수 있으며, 조직구성원 개인의 욕구를 충족시키도록 영향력을 발휘하게 하기 때문이다(Bass, 1985: 4-22; 한봉주, 2008: 6). 이러한 변혁적 리더십은 환경변화에 능동적이고 적극적으로 대처하며, 조직의 비전 제시와 함께 조직구성원들의 동기유발과 지적 자극을 통해 성과를 극대화하는데 유용하기 때문에 주목받고 있다(박영규·김성준, 2008). Bass(1985)와 Conger(1995)는 변혁적 리더십을 기존의 조직과 조직문화를 변화시켜 조직구성원들의 욕구와 자발적 창의성을 이끌어갈 뿐만 아니라 개인의 욕구 범위를 확장시키고 특정성과의 가치와 중요성, 성과달성 방법에 대한 조직구성원의 지각수준을 상승시킴으로써 새로운 기회를 창출하도록 하는 리더십(성영태 외, 2008: 266)으로 보고 있다. 기존의 전통적 리더십이 거래적 관점에서 조직구성원을 직무중심으로 이끄는 리더십이었다면 변혁적 리더십은 새로운 비전을 제시하고 조직구성원의 의견을 존중하고 자유로운 대화와 참여를 지원하여 개인과 조직의 변화를 이끌어내는 리더십이다. 특히 변혁적 리더십은 조직구성원들에게 자신감, 자기유능감, 자존심 등을 높여 줌으로써 조직구성원들의 동기유발과 목표성취 의식을 고취시킬 뿐만 아니라 조직구성원들의 협력동기를 일깨워 주어 응집력을 높이고 이로 인해 효과적으로 업무를 수행하게 해주는 리더십이다(Shamir et al. 1993; 박영국, 2008). 따라서 변혁적 리더십은 리더와 조직구성원 간의 교감을 통하여 조직을 변화시킴으로써 총체적 목적을 추구하는 과정으로(Bums,

1978; Bass, 1990; Daft, 2003), 변혁적 리더십은 조직구성원들에게 비전을 제시하고 동기를 유발시켜 개인과 조직의 변화를 이끌어내는 매우 진취적인 리더십이라고 볼 수 있다.

특히 자원봉사조직은 자원봉사라는 목적과 목표를 성취하기 위하여 자발적으로 자원봉사활동에 참여하고자하는 개인들의 노력에 의존하는 사람들의 집합체이다. 자원봉사조직의 중요한 특징은 조직의 미션과 목적을 분명히 하는데 있으며, 이는 자원봉사조직을 운영하는 리더와 리더십에 달려있다(김종현, 2011). 따라서 자원봉사조직에서 리더의 역할은 조직구성원들과의 직접적인 상호작용과 가치의 공유, 자아실현, 자발적인 협력을 이끌어 내는 역할을 수행해야 한다. 따라서 자원봉사자들의 가치실현과 리더와의 강한 감성적 유대의 강화, 깊이 있는 멘토 역할, 새로운 문제에 대한 도전의식 등을 높일 수 있는 변혁적 리더십이 자원봉사조직의 리더에게 가장 필요한 리더십이다(김종현, 2011). 자원봉사조직에서 자원봉사는 다양한 과업을 제시받고 그들이 수행하고자 하는 과업을 선택하도록 요청받는다. 이러한 선택에는 자원봉사활동을 통하여 자원봉사자가 지향하는 동기를 충족하거나 만족시키고자 하기 때문에 자원봉사활동에 대한 동기 유발과 자원봉사활동 만족감을 높여줄 수 있는 변혁적 리더십이 꼭 필요하다고 볼 수 있다.

2) 셀프 리더십

현대사회의 조직들은 다양한 사회적 위협으로부터의 위기상황 극복과 조직의 성장에 필수적인 조직구성원의 참여 유발을 촉진하는 리더십에 관심이 집중되고 있으며, 조직구성원의 잠재된 능력을 자발적으로 발휘하게 하는 셀프 리더십이 강조되고 있다. 셀프 리더십은 1980년대 조직 환경의 급속한 변화와 구성원의 가치관 변화 등으로 종전의 전통적인 리더십으로는 더 이상 조직의 목표를 달성할 수 없다는 인식이 고조되면서 자기관리의 확대로 Manz(1986)가 최초로 제안한 리더십이다(박용두·정민숙, 2013). 기존의 전통적 리더십이 리더 중심적 사고의 취약점을 보완해 준다는 면에서 셀프 리더십이 최근 많은 관심을 불러일으키고 있다(이선규 외, 2010). 변혁적 리더십은 조직의 리더가 발휘하는 리더십으로 리더가 새로운 비전과 혁신을 도구로 조직 구성원의 목표달성을 위해 동기 부여시킬 뿐만 아니라 조직과 자신을 동일시하도록 조직구성원을 변화시키는 리더십이라면 셀프 리더십은 리더에 의한 동기부여가 아닌 조직 구성원이 스스로 동기 부여할 수 있도록 자기관리, 자기통제를 통해 긍정적이고 건설적인 마음을 가지고 업무에 임할 수 있도록 자신의 행동과 생각을 변화시키는 리더십이라고 볼 수 있다(김석봉·송병주, 2011).

셀프 리더십은 자기 스스로 목표를 설정하고 자기를 통제하는 자율성을 중심으로 하는 내적 리더십이 조직구성원들의 헌신과 열정을 불러일으키는데 효과적이며, 조직 외 사람들이나 상황에도 영향을 미치게 되는 개념이다(김대원, 2012). 즉, 조직구성원으로서의 자기통제를 통해 자신의 내재적 동기를 유발하여 개인적인 효과성뿐만 아니라 조직의 효과성에 긍정적인 영향을 주는 개념으로 정의되고 있다(Manz & Neck, 2004; 김대원, 2012: 163). 셀프 리더십은 자기관리를 바탕으로 자기 스스로를 이끌어가는 리더십으로 셀프 리더십에 대해 Pearce & Manz(2004)는 자신을 변화시키고 자기기준을 평가할 수 있게 하며, 조직이 무엇을 해야 하며, 어떻게 할 것인가를 알 수 있게 하는 리더십으로 보고 있다(김석봉·송병주, 2011).

또한 셀프 리더십은 스스로 자신을 리드하기 위해 취하는 행동으로서 조직의 과업이나 직무 수행에 필요한 자기 주도과 동기를 부여하기 위해 자신에게 영향력을 행사하는 과정이며, 자기 자신에게 초점을 맞추는 리더십이다(Manz & Sims, 1989). 따라서 셀프 리더십은 조직구성원들이 자기 스스로 목표를 설정하고 배려와 열정을 일으키는데 효과적이며(Manz & Sims, 2001), 셀프 리더십은 타고난 것이 아니라 학습을 통해 얻어지는 것으로서 모든 사람은 누구나 어느 정도의 셀프 리더십을 발휘한다고 볼 수 있다.

오늘날처럼 급변하는 현대사회에서는 조직구성원 스스로 영향을 주어 창의적이고 열정적으로 직무를 수행하는 조직문화의 창출이 요구되고 있으며, 이를 위해서는 구성원들의 내면에 존재하고 있는 셀프 리더십을 이끌어 내어 자발적이고 열정적으로 일에 몰입하도록 하여야 한다(이영희, 2008: 41). 셀프 리더십이 높은 조직구성원은 적극적이고 주도적인 태도를 보이고 있으며, 자신의 과업이나 조직에 대해 높은 수준의 심리적 주인의식을 가지고 있다(박동진 외, 2012). 본 연구에서는 셀프 리더십을 자원봉사조직의 구성원으로서 자원봉사자가 자기통제와 자기관리를 통해 자신의 내재적 동기를 유발시켜, 조직의 목표를 달성하고 자기기대와 자기보상을 통해서 자원봉사활동 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 개념으로 정의하고자 한다.

3) 자원봉사활동 만족도

자원봉사활동 만족도는 자원봉사활동을 통하여 얻어지는 개인의 가치나 욕구충족 정도를 나타내는 주관적인 감정 상태로 자원봉사활동의 효과성을 측정하는 중요한 개념이다. 자원봉사활동 만족도는 자원봉사활동의 욕구 혹은 동기에 초점을 맞추고 있으며, 동기유발을 통해 욕구들이 충족될 때 자원봉사자는 만족감을 가지고 자원봉사활동에 임하게 된다(한수임, 2003; 오녹연·설진화, 2011). 특히 자원봉사자는 자신에게 의미와 가치를 제공할 수 있는 혜택을 위해 조직을 선택하는 자율적인 사람이다(Davis et. al., 1999; Penner, 2002; 류기형, 2010). 따라서 리더가 발휘하는 리더십이 자원봉사자 자신의 의지나 자율성 등에 제약을 가하거나 자신이 추구하는 자원봉사활동에 대한 가치나 목적과 부합하다고 인식할 때 자원봉사활동 만족도는 떨어진다고 볼 수 있다. Gidron(1985)은 자원봉사자들이 자원봉사 관리자로부터 적절한 지도와 도움을 받거나 관리 능력과 지지를 받을 때 자원봉사활동 만족도에 긍정적인 영향을 미치며, 자원봉사활동 만족도를 높이는 것으로 제시하고 있다(Colom, Chen & Andrew, 1987; Fisher & Cole, 1993; 양용희, 2012). 자원봉사자의 만족도는 높은 자원봉사활동에 참여 의욕을 갖게 하고 자기계발 노력을 추구하고 목표달성을 위한 자발성과 창의성을 불러 일으켜 개인 성과의 향상에 긍정적인 영향을 미치기(구혜영, 2007; 신유근, 1997) 때문에 자원봉사자를 관리하고 지속적인 자원봉사활동을 유지하는 데 중요한 의미를 지닌다(이재민·황선영, 2004; 양용희, 2012). 자원봉사자가 자원봉사활동을 통해 느끼는 만족도는 조직에 헌신하고 인적자원의 지속여부와 양적 확대 등 자원봉사활동에 대한 지속가능성을 유지하기 위한 핵심적 기반이다(Wisner, Stringfellow, Youngdahl and Parker, 2005; 류기형, 2010). 따라서 자원봉사조직을 이끄는 리더는 조직구성원인 자원봉사자가 자율성과 창의성을 발휘할 수 있는 리더십이 필요하며 자원봉사자들의 자원봉사활동 만족도로 이어질수록 리더십을 발휘해야 할 것이다.

2. 선행연구 검토

1) 변혁적 리더십과 자원봉사활동 만족도와의 관계

선행연구를 검토한 결과 변혁적 리더십과 자원봉사활동 만족도와의 관계를 규명하는 직접적인 선행연구가 없어 본 연구에서는 자원봉사활동 만족도를 일종의 직무만족도와 유사개념으로 확장시켜 직무만족도와의 연관성을 통해 유추하고자 한다. 여기서 직무만족이란 조직구성원의 업무와 관련해서 가지는 감정적 태도로 행동이나 활동이 아닌 상태로써 욕구, 신념, 가치, 태도 등과 밀접하게 연관되어 있다(Tiffin & McCormick, 1980).

선행연구에 의하면 변혁적 리더십은 직무만족도와 밀접한 연관이 있다고 보고 있다. Podsakoff, MacKenzie, Moorman & Fetter(1990)는 조직의 리더가 발휘하는 변혁적 리더십은 조직구성원이 직무를 수행하는 데 필요한 새로운 시각과 방법을 제시하여 효율적으로 직무수행을 할 수 있도록 원조하여 조직구성원의 직무만족도를 높인다는 연구결과를 제시하였다(전원보, 2007). 한봉주(2008)도 직무만족을 자신의 직무결과에 대해서 경험하게 되는 즐겁고 긍정적인 정서 상태로 정의하며, 변혁적 리더십은 직무만족도에 영향을 주는 변인으로 설명하고 있다. 전원보(2007)에 의하면 변혁적 리더십은 조직구성원의 직무만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 연구결과를 제시하며, 공·사조직을 막론하고 조직의 관리자는 변혁적 리더십을 발휘하는 것이 효과적이며, 공공조직을 변혁적 리더십에 적합한 요건들을 갖춘 조직으로 변화시킬 필요가 있다는 것이다. 박영국(2008)의 연구에서도 사회복지조직에서 리더가 발휘하는 변혁적 리더십은 조직구성원의 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고 있다. 김종현(2011)은 자원봉사조직에서 조직의 리더가 발휘하는 변혁적 리더십의 구성요소인 카리스마는 신뢰를 매개변수로 직무만족에 영향을 미치지 않았지만 지적 자극과 개별적 배려는 신뢰를 매개변수로 하여 직무만족에 영향을 미친다는 연구결과를 제시하고 있다. 김연숙 등(2012)의 연구에서도 시민사회단체의 리더가 발휘하는 변혁적 리더십의 카리스마는 활동가들의 직무만족에 유의미한 정적 영향을 미친다는 연구결과를 제시하고 있다. 이상의 선행연구 결과와 같이 변혁적 리더십은 조직구성원의 직무만족도에 영향을 미치는 중요한 변인으로 조직의 리더가 발휘하는 변혁적 리더십은 조직구성원의 직무만족 즉, 자원봉사활동 만족도에 영향을 주는 중요한 변인임을 유추해 볼 수 있다.

2) 변혁적 리더십과 셀프 리더십과의 관계

선행연구를 통해 변혁적 리더십과 셀프 리더십과의 관계를 보면 군부대, 공기업, 기업체 등의 조직에서 변혁적 리더십과 셀프 리더십은 상호 밀접한 영향 관계가 있는 것으로 보고되고 있다. 이근석·강규식(2007)에 의하면 공군부대에서 간부가 발휘하는 변혁적 리더십은 부대원의 셀프 리더십에 긍정적인 영향을 주는 것으로 연구결과를 제시하고 있다. 공기업 직원을 대상으로 한 이응규(2009)의 연구에서도 상사의 변혁적 리더십이 구성원의 셀프 리더십에 유의미한 영향을 주는 변인으로 나타났으며, 임유신 등(2010)의 육군부대 병사들을 대상으로 한 연구에서도 상사의

변혁적 리더십은 소속 병사들의 셀프 리더십에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다.

기업체 종사자를 대상으로 한, 박동진 등(2012)의 연구에서는 셀프 리더십의 매개효과 검증에서 변혁적 리더십은 셀프 리더십에 유의미한 정의 영향을 미칠 뿐만 아니라 셀프 리더십은 완전 매개 효과가 있는 것으로 설명하고 있다. 이상의 변혁적 리더십과 셀프 리더십과의 관계를 규명하는 연구를 통해서 조직의 리더가 발휘하는 변혁적 리더십은 조직구성원의 셀프 리더십에 영향을 주는 중요한 변인임을 알 수 있다.

3) 셀프 리더십과 자원봉사활동 만족도와의 관계

선행연구를 검토한 결과 셀프 리더십과 자원봉사활동 만족도와의 관계를 규명하는 직접적인 선행연구가 없어 본 연구에서는 자원봉사활동 만족도를 일종의 직무만족도와 유사개념으로 확장시켜 셀프 리더십과 직무만족도와의 연관성을 통해 유추하고자 한다. 셀프 리더십과 자원봉사활동 만족도와의 관계를 보면 지방정부 관료, 유아교육, 간호, 경찰조직, 스포츠, 사회복지 등의 서비스를 제공하는 조직에서 그 조직구성원이 발휘하는 셀프 리더십은 자신이 하는 직무만족도와 조직시민행동에 밀접한 영향을 주고받는 것으로 나타났다.

Manz & Sims(1990)에 의하면 직무만족을 올리기 위해서는 사람들의 내적 에너지와 잠재능력을 활성화시켜야 하며, 셀프 리더십이 이런 문제를 해결할 수 있다고 주장하고 있다. Houghton & Yoho(2005)의 연구에서도 셀프 리더십을 발휘하는 조직구성원들은 그들이 맡은 직무 이상의 주인의식을 나타내는 것으로 연구결과를 제시하였다. 즉, 셀프 리더십을 발휘하는 조직구성원들은 업무수행과정에서 주인의식을 가지고 보다 열정적으로 직무를 수행함으로써 셀프 리더십을 발휘하지 않은 조직구성원들에 비해 높은 직무성과뿐만 아니라 높은 직무만족을 느끼는 것으로 보고 있다(김석봉·송병주, 2011). 김석봉·송병주(2011)에 의하면 경찰조직에서 셀프 리더십은 직무만족에 정의 영향을 미치는 것으로 나타났는데 경찰조직 구성원 자신 또한 리더인 지휘관에 의한 수동적인 업무태도에서 벗어나 오히려 업무수행 중 자기통제, 자기보상, 자기관리를 바탕으로 스스로 자신에게 행동적·인지적인 영향을 행사함으로써 경찰업무에 대한 만족을 높인다는 것이다. 유용상(2012)의 연구에서도 스포츠센터 종사원이 발휘하는 셀프 리더십이 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과를 제시하고 있으며, 원효진·조성현(2013)의 연구도 간호사가 발휘하는 셀프 리더십은 간호사들의 직무만족을 높이는데 영향을 주는 변인으로 설명하고 있다. 유치원 교사를 대상으로 한 장영숙·김현미(2013)는 공립유치원과 사립유치원에 재직하고 있는 유치원교사들이 발휘하는 셀프 리더십과 직무만족은 정의 상관관계가 있으며, 셀프 리더십은 직무만족에 영향을 주는 변인으로 나타났다. 즉, 셀프 리더십은 조직구성원이 스스로 목표를 설정하고 동기부여를 하기 때문에 개인의 성과에 영향을 주며, 내재적으로 동기유발이 되어 그 직무로부터 높은 의미를 경험함으로써 결과적으로 직무만족에 영향을 미치게 된다는 것이다. 사회복지기관을 대상으로 한 이영희(2008)의 연구에서는 사회복지사가 인식한 기관장의 리더십은 사회복지사의 직무만족에 직접적인 영향을 미치지 않았지만 사회복지사가 발휘하는 셀프 리더십이라는 매개변수를 통해 간접적으로 직무만족에 영향을 미치는 것으로 연구결과를 제시하고

있다. 지방정부 관료들을 대상으로 셀프 리더십을 연구한 김대원(2012)은 지방정부 관료들의 셀프 리더십은 자신들은 물론 다른 구성원의 심리적 임파워먼트를 자극하여 조직시민행동에 유의한 영향을 미치며, 셀프 리더십이 높은 조직구성원은 조직 및 관리자의 소극적인 관리의 대상이 아닌 조직 운영의 주체로서의 인식이 강하기 때문에 스스로 자기 관리를 통해 조직의 직무와 자신의 직무를 일체화하고 동시에 자율적으로 이를 수행하게 된다는 것이다.

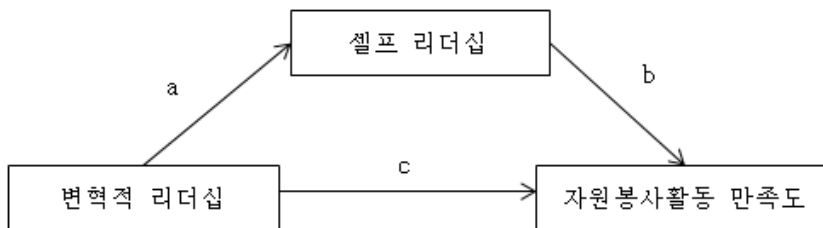
이상의 선행연구를 통해 조직구성원이 자기 스스로 목표를 설정하고 자기관리나 자기통제를 통해 자신의 내재적 동기를 유발하여 자신의 직무를 수행할 때 직무성어나 직무만족도가 높다는 것을 확인할 수 있다. 따라서 자원봉사조직에서 활동하는 자원봉사자가 발휘하는 셀프 리더십은 직무만족도 즉, 자원봉사활동 만족도에 영향을 주는 중요한 변인임을 예측할 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 자원봉사자를 대상으로 변혁적 리더십과 자원봉사활동 만족도와의 관계를 알아보고 이러한 관계에서 셀프 리더십이 어떠한 역할을 하는지 알아보려고 하였다. 이를 위하여 변혁적 리더십은 셀프 리더십과 자원봉사활동 만족도에 영향을 미치고, 셀프 리더십 또한 자원봉사활동 만족도에 영향을 미친다는 선행연구에 근거하여 변혁적 리더십은 독립변인, 셀프 리더십은 매개변인, 자원봉사활동 만족도는 종속변인으로 설정하였다. 따라서 본 연구의 연구모형은 <그림 1>과 같다.

<그림 1> 연구모형



2. 자료 수집과 분석 방법

1) 자료 수집

본 연구의 연구대상은 거제지역의 자원봉사조직에서 활동하고 있는 자원봉사자이며, 거제지역에는 2012년 12월 기준 392개 자원봉사조직이 있으며, 소속된 자원봉사자는 35,820명이다(거제시

홈페이지). 이 중에서 자료 수집은 연구자의 편의표집에 의거하여 2013년 7월20일부터 8월20일까지 자기기입식 설문조사를 실시하였다. 설문지는 50개의 자원봉사조직에 총 450부를 배포하였고, 이 중 총 409부가 회수되어 회수율은 90.8%로 나타났다. 회수된 설문지 중 응답이 불성실하거나 분석에 부적합하다고 판단된 설문을 제외한 총 364부의 설문지가 실증분석에 사용되었다.

2) 분석 방법

본 연구의 분석 방법은 SPSS 20.0을 이용하여 변인들에 대한 기초자료분석으로 빈도와 백분율, 평균, 표준편차 등에 대한 기술통계분석을 실시하였다. 연구모형에 설정된 변인들에 대한 탐색적 요인분석과 신뢰도 검증을 위하여 Cronbach's α 계수를 이용하였고, 변인 간의 관계를 살펴보고자 Pearson의 상관관계분석을 실시하였다.

연구모형 분석은 먼저 Baron and Kenny(1986)가 제시한 매개효과 분석 절차에 따라 3단계 회귀분석을 실시하였다. 본 연구에서 셀프 리더십의 매개효과가 성립되기 위해서는 먼저 1단계에서 독립변인인 변혁적 리더십이 매개변인의 셀프 리더십에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳐야 한다. 2단계에서는 독립변인인 변혁적 리더십이 종속변인의 자원봉사활동 만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳐야 한다. 3단계에서는 독립변인의 변혁적 리더십과 매개변인의 셀프 리더십을 동시에 투입하여 종속변인의 자원봉사활동 만족도에 미치는 영향을 고려했을 때 매개변인의 셀프 리더십이 종속변인의 자원봉사활동 만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳐야 한다. 이때 1단계에서 독립변인이 종속변인에 미쳤던 통계적으로 유의미한 영향이 3단계에서 통계적으로 유의미하게 감소할 경우 부분매개 하는 것으로 판단하고, 통계적으로 유의미하지 않을 경우에는 완전매개역할을 하는 것으로 판단한다(Van Dyne et al, 1994; 류은영·유민봉, 2008).

마지막으로 매개효과의 통계적 유의성 검증을 위해 가장 많이 사용하고 있는 Sobel 검증을 실시하였다. Sobel 검증법은 간접(매개)효과를 Sobel의 표준오차로 나누어 검증통계량을 구하는 방법으로 간접효과의 검증은 유의수준을 .05로 설정할 경우 $Z \geq 1.96$ 이면 통계적으로 유의한 것으로 해석된다(Kline, 2005; 염동문 외, 2013).

3. 측정도구

1) 변혁적 리더십

변혁적 리더십의 변인은 Bass and Avolio(1993)가 개발한 MLQ(Multifactor Leadership Questionnaire)의 항목을 수정하여 사회복지조직을 대상으로 요인분석을 통해 카리스마 5문항, 개별적 배려 5문항, 지적 자극 4문항의 총 14개 문항을 사용한 하소연(2012)의 척도를 활용하였다. 본 연구에서는 변인별로 구분하지 않고 전체로 분석하여 변혁적 리더십의 지수로 사용하였다. 변혁적 리더십을 측정하는 문항구성은 ① 나의 리더는 난관을 극복하는 능력과 판단력을 가지고 있다. ② 나의 리더는 회원들이 스스로 존경할 수 있도록 행동한다. ③ 나의 리더는 단체를

위해 자신의 이익을 초월한다. ④ 나의 리더는 자신의 권위와 확신을 보여준다. ⑤ 나의 리더는 성취해야 할 목표에 대해 열정적인 자세로 일하고 있다. ⑥ 나의 리더는 나를 단지 집단의 구성원으로서가 아니라 하나의 인격체로 대해 준다. ⑦ 나의 리더는 우리들 각자를 다른 사람과는 다른 욕구와 능력을 가진 하나의 개인으로 대우해 준다. ⑧ 나의 리더는 나의 장점을 개발할 수 있도록 도와준다. ⑨ 나의 리더는 회원들과 상담을 하며 고충을 들어준다. ⑩ 나의 리더는 소외된 회원들에게도 개인적인 관심을 보인다. ⑪ 나의 리더는 회원들이 어떠한 상황에 대해서 다양한 시각을 갖고 보도록 격려한다. ⑫ 나의 리더는 회원에게 주어진 업무를 수행하는데 기존의 방식에서 탈피해 새로운 방식으로 생각하게 한다. ⑬ 나의 리더는 부여된 업무에 대해 새로운 방법을 제시해 준다. ⑭ 나의 리더는 어떻게 하면 업무를 잘 수행할 수 있는지에 대해 새로운 시각을 갖도록 제안한다. 총 14개 문항이다. 척도수준의 일관성을 유지하기 위하여 자기보고식 5점 척도를 사용하였으며 각 문항은 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)로 구성되어 있다. 평균점수가 높을수록 리더가 변혁적 리더십을 발휘한다고 자원봉사자들은 인식하고 있다.

2) 셀프 리더십

셀프 리더십의 변인은 Manz(1983)가 개발한 SLO(Self Leadership Questionnaire)를 수정·보완하여 중학교 교사 대상으로 적용한 김한성(2003)의 척도 중 9문항을 수정, 보완하여 사회복지조직을 대상으로 사용한 김영희(2008)의 척도를 활용하였다.

셀프 리더십을 측정하는 문항구성은 ① 나는 나에게 주어진 일을 잘 할 수 있다고 생각한다. ② 나는 내가 높은 성과를 낼 수 있다고 자신한다. ③ 나는 일을 할 때 어떤 장애물이 있어도 극복할 수 있다고 확신한다. ④ 나는 중요한 일을 맡게 되었을 때 시작하기 전에 미리 연습해 본다. ⑤ 나는 중요한 활동을 실제로 수행하기 전에 상상하며 미리 그것에 대처하는 것을 연습한다. ⑥ 나는 과업수행 중 발생하는 문제에 직면하기 전에 미리 그것에 대처하는 것을 연습한다. ⑦ 나는 나의 과업 성과목표를 설정하길 좋아한다. ⑧ 나는 나에게 주어진 일을 잘 수행했을 때 평소 즐기는 활동을 한다. ⑨ 나는 과업을 성공적으로 수행했을 때 좋아하는 어떤 것으로 나 자신에게 보상한다. 총 9문항이다. 문항은 Likert 5점 척도로 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)로 구성되어 있으며, 분석에서는 변인별로 구분하지 않고 전체로만 분석하여 셀프 리더십의 지수로 사용하였다.

3) 자원봉사활동 만족도

종속변인의 자원봉사활동 만족도 변인은 Scott, Kirk and Walter(2005: 91-93)의 조사도구를 업무 내적 만족 2문항, 성장만족 1문항, 동료관계 1문항, 슈퍼비전 2문항 등 총 6문항으로 수정, 보완하여 지역사회복지관의 자원봉사자를 대상으로 변수별로 구분하지 않고 전체로만 분석하여 사용한 류기형(2008)의 척도를 활용하였다.

자원봉사활동 만족도 문항구성은 ① 나는 현재의 자원봉사활동이 만족스럽다. ② 이 단체 소

속 자원봉사자인 것이 자랑스롭다. ③ 자원봉사활동은 나의 잠재력을 발휘하게 한다. ④ 다른 자원봉사자로부터 지지를 받고 있다. ⑤ 자원봉사관리자의 조언과 지도는 적절하다. ⑥ 나의 자원봉사관리자는 나를 이해하고 있다. 총 6문항으로 구성하였다. 척도수준의 일관성을 유지하기 위하여 자기보고식 5점 척도를 사용하였으며, 각 문항은 “전혀 아니다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점으로 부여하였다. 전체문항의 평균값을 이용하여 평균점수가 높을수록 자원봉사활동 만족도가 높다는 것을 의미한다.

4) 통제변인

선행연구(김숙경, 2001; 강대선 외, 2010; 류기형, 2010; 김정현, 2010; 박철민, 2010)에서는 성별, 연령, 학력, 배우자 유무, 자원봉사활동 기간을 자원봉사활동 만족도에 영향을 주는 독립변인으로 제시하고 있다. 따라서 본 연구에서는 조사대상자의 일반적 특성 중에서 매개변인과 종속변인에 영향을 미칠 수 있는 성별, 학력, 연령, 배우자 유무와 자원봉사활동 기간 변인을 투입하여 상관관계 분석을 실시하였으며, 투입된 변인 중에서 상관관계가 나타나는 배우자 유무와 자원봉사활동 기간만을 통제변인으로 선정하여 이를 연구모형 검증에 투입하여 분석하였다.

회귀분석을 적용한 연구는 모형설정의 오류에서 자유롭지 못하기 때문에 연구자는 최대한 모형설정의 오류를 범하지 않도록 노력을 기울여야 한다. 특히, 매개모형 검증에서 매개변인과 종속변인에 영향을 미치는 제3의 변인으로 인해 매개변인과 종속변인의 관계가 통계적으로 유의미할 수 있다(Kenny & Kashy et al., 1998). 따라서 연구모형에 영향을 미칠 것으로 추정되는 제3의 변인이 있을 경우엔 그 변인을 연구모형에 포함시켜 그 영향을 통제할 필요가 있다(염동문 외, 2013).

본 연구에서 배우자 유무는 ① 배우자 있다 ② 배우자 없기로 구분하여 더미변수로 사용하였으며, 자원봉사활동 기간은 ① 1년 미만 ② 1년~3년 미만 ③ 3년 이상으로 구분하여 측정하였다.

4. 측정도구의 타당도 및 신뢰도

변인들에 대한 측정도구는 측정항목의 선별과 타당도 및 신뢰도 검증을 통해 이루어져야 한다(Chacill, 1979; 하정순·조주현·이현석, 2007; 류기형, 2008: 231 재인용). 본 연구모형의 측정도구에 대한 타당도 및 신뢰도 분석결과는 <표 1>과 같다.

먼저, 탐색적 요인분석을 위한 요인추출 방법은 주축 요인추출과 요인추출 회전방식은 베리맥스 직각회전법을 실시하였다. 변인들에 대한 요인분석 결과 고유치는 값이 1이상인 요인만을 요인수로 결정하였으며, 요인적재 값은 .5이상의 기준을 사용하였다.

요인분석 결과 변혁적 리더십은 총 14문항 중에서 같은 요인으로 묶이지 않는 지적자극 4문항을 제외하고 단일차원으로 구성된 총 10문항만을 사용하였으며, 요인적재량은 .71~.79사이로 나타났다. 셀프 리더십은 총 9문항 중에서 같은 요인으로 묶이지 않는 4문항을 제외하고 단일차원으로 구성된 총 5문항만을 사용하였으며, 요인적재량은 .62~.80사이로 나타났다. 자원봉사활동

동 만족도는 총 6문항 중에서 같은 요인으로 묶이지 않는 1문항을 제외하고 총 5문항만을 사용하였다. 그 결과 측정항목들이 단일차원으로 구성되었으며, 각 문항의 요인적재량은 .75~.83사이로 분석되었다. 연구모형에 투입된 변인들에 대한 KMO 표본적합도와 Bartlett 구형검정 역시 변혁적 리더십 .931, 셀프 리더십 .819, 자원봉사활동 만족도 .843으로 모든 변인들이 통계적으로 유의미하게 나타났다.

다음으로 변인들에 대한 신뢰도 분석결과 변혁적 리더십은 Cronbach's $\alpha=.932$ 이고 셀프 리더십은 Cronbach's $\alpha=.853$, 자원봉사활동 만족도는 Cronbach's $\alpha=.897$ 로 측정도구에 대한 신뢰도가 높게 나타났다.

〈표 1〉 측정도구의 요인분석 및 신뢰도 계수

변인	문항 수	요인 적재량	추출 제곱합	분산 %	KMO 적합도	Bartlett 구형검정	신뢰도 α
변혁적 리더십	10	.71~.79	5.80	58.02	.931	2420.59***	.932
셀프 리더십	5	.62~.80	2.74	54.80	.819	823.08***	.853
자원봉사활동 만족도	5	.75~.83	3.18	63.63	.843	1099.31***	.897

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성은 <표 2>와 같이 남자가 73.6%, 여자가 26.4%이며, 연령은 평균 35.26세로 나타났다. 학력은 고졸이하 27.5%, 전문대졸 34.3%, 대졸이상 38.2%이며, 배우자 유무는 유배우자가 59.9%, 무배우자가 40.1%이다. 자원봉사 활동기간은 3년 이상이 41.8%로 가장 많고, 1년 미만이 35.4%, 1~3년 미만이 22.8%로 조사되었다. 직업유형은 사무직 37.9%, 전문직/기술직 28.1%, 생산/기능직 21.1%, 경영/관리층 6.9%, 서비스/영업직 6.0%, 순이다.

〈표 2〉 조사대상자의 일반적 특성

변인	구분	빈도	%	변인	구분	빈도	%
성별	남	268	73.6	배우자 유무	유배우자	218	59.9
	여	96	26.4		무배우자	146	40.1
학력	고졸이하	100	27.5	직업유형	경영/관리층	25	6.9
	전문대졸	125	34.3		전문/기술직	102	28.1
	대졸이상	139	38.2		서비스/영업직	22	6.0
자원봉사 활동기간	1년 미만	129	35.4		사무직	138	37.9
	1년-3년 미만	83	22.8		생산/기능직	77	21.1
	3년 이상	152	41.8	연령	평균(표준편차)	35.26세(9.276)	

2. 주요변인 간 상관관계 분석

연구모형에 투입된 주요변인 간 상관관계 분석 결과는 <표 3>과 같이 모두 정(+)의 방향으로 상관관계를 보이고 있으며, 통계적으로 유의미하게 나타났다($p < .01$).

변인들 간의 상관관계 계수를 보면 독립변인의 변혁적 리더십은 매개변인의 셀프 리더십($r = .525, p < .01$)과 종속변인의 자원봉사활동 만족도($r = .621, p < .01$)와 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 나타났다. 즉, 자원봉사자들은 자원봉사조직의 리더가 변혁적 리더십을 발휘할수록 셀프 리더십을 발휘하며, 자원봉사활동에 대한 만족도가 높아진다는 것을 알 수 있다. 또한 매개변인의 셀프 리더십은 종속변인의 자원봉사활동 만족도($r = .621, p < .01$)와 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계를 보여, 자원봉사자가 셀프 리더십을 발휘할수록 자원봉사활동 만족도가 높아진다는 것을 보여주고 있다.

이러한 결과를 볼 때 자원봉사자가 리더의 변혁적 리더십을 높게 지각할수록 셀프 리더십과 자원봉사활동 만족도는 높아지는 것을 알 수 있으며, 특히 자원봉사자들의 셀프 리더십은 자원봉사활동 만족도에 중요한 변인임을 시사하고 있다.

〈표 3〉 주요변인 간 상관관계

변인	변혁적 리더십	셀프 리더십	자원봉사활동 만족도
변혁적 리더십	1		
셀프 리더십	.525**	1	
자원봉사활동 만족도	.621**	.507**	1

** $p < 0.01$

3. 연구모형 검증

매개변인과 종속변인에 영향을 미칠 수 있는 배우자 유무와 자원봉사활동 기간을 통제변인으로 투입하여 변혁적 리더십이 셀프 리더십을 통해 자원봉사활동 만족도에 이르는 매개모형에 대한 검증결과는 <표 4>와 같다. 연구모형에 투입된 변인들에 대한 다중공선성 검증결과 모든 변인에서 공차한계(tolerance)가 .1보다 크고 분산팽창계수인 VIF값이 10보다 작으므로 연구모형에 투입된 변인들은 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다. 셀프 리더십이 매개변인으로 작용하는지의 여부는 Baron and Kenny(1986)의 매개효과 절차에 따라 이루어졌다. 매개효과 확인 절차는 1단계는 독립변수가 매개변수를 유의하게 예언할 수 있는지를 검증하고(모형2), 2단계는 독립변인이 종속변인을 유의하게 예언할 수 있는지를 검증한 후(모형 3), 3단계는 독립변인과 매개변인을 동시에 투입하여 종속변인에 미치는 영향력을 검증(모형 1)한다. 이때 매개효과를 검증하기 위해서는 모형 1의 β 값이 모형 3의 β 값보다 작아야 한다(김연숙 외, 2012: 22).

먼저 셀프 리더십을 종속변인으로 한 1단계 회귀분석에서 독립변인의 변혁적 리더십이 매개변인의 셀프 리더십에 미치는 영향력(a)은 $\beta = .543(p < .001)$ 으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는

것으로 나타나 매개효과 검증을 위한 첫 번째 조건을 충족시키고 있다. 다음 자원봉사활동 만족도를 종속변인으로 한 2단계 회귀분석에서 변혁적 리더십이 자원봉사활동 만족도에 미치는 영향력(c)은 $\beta=.603(p<.001)$ 으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 매개효과 검증을 위한 두 번째 조건을 충족시키고 있다.

마지막으로 매개변인의 셀프 리더십을 추가하여 변혁적 리더십과 함께 독립변인으로 투입하고 자원봉사활동 만족도를 종속변인으로 한 3단계 검증에서 변혁적 리더십의 영향력(c')은 $\beta=.459(p<.001)$ 로 유의하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 셀프 리더십의 영향력(b)은 $\beta=.265(p<.001)$ 로 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 세 번째 조건을 충족시키고 있다.

변혁적 리더십이 자원봉사활동 만족도에 영향을 미치는 직접효과는 .459이며, 매개변인인 셀프 리더십을 거치는 과정인 간접효과는 .144(.543×.265)이다. 따라서 변혁적 리더십이 자원봉사활동 만족도에 미치는 총 효과는 .603(.459+.144)으로 나타났다. 이러한 검증결과를 통해 변혁적 리더십이 자원봉사활동 만족도에 영향을 미치는 직접효과가 .603에서 .459로 감소하였기 때문에 셀프 리더십이 변혁적 리더십과 자원봉사활동 만족도에 부분매개역할을 하고 있음을 보여주고 있다. 이 과정에서 변혁적 리더십은 자원봉사활동 만족도 변량의 39.2%를 설명하고 있으며, 변혁적 리더십과 셀프 리더십을 포함한 모델에서는 자원봉사활동 만족도 변량의 44.0%를 설명하고 있다.

마지막으로 변혁적 리더십과 자원봉사활동 만족도와의 관계에 있어 셀프 리더십의 간접효과(매개효과)가 통계적으로 유의미한가를 알아보기 위하여 Sobel(1982) 공식에 의거 Sobe 검증을 실시하였다. Sobe 검증 결과 매개변인의 셀프 리더십이 변혁적 리더십과 자원봉사활동 만족도와의 관계에서 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다($Z=5.1354, p<.001$). 따라서 자원봉사조직의 리더가 높은 변혁적 리더십을 발휘할수록 자원봉사자 또한 높은 셀프 리더십을 발휘하여 자원봉사활동 만족도로 연결되는 매개경로는 통계적으로 유의미한 것으로 볼 수 있다.

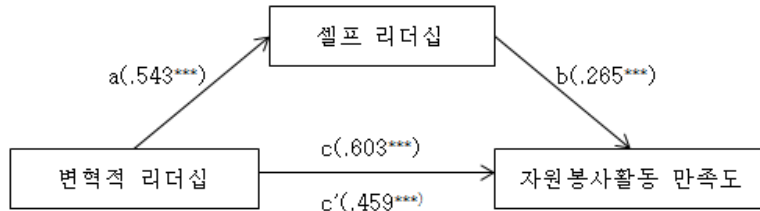
〈표 4〉 셀프 리더십의 매개효과 검증

단계	종속변인	독립변인	B	SE	β	t	공차한계	VIF	R ²	ΔR^2
1 단계	셀프 리더십	배우자유무	-.174	.056	-.146**	-3.103	.887	1.127	.295	.289
		활동기간	.028	.057	.023	.486	.886	1.129		
		변혁적리더십	.544	.045	.543***	12.051	.964	1.038		
2 단계	자원봉사 활동 만족도	배우자유무	.039	.061	.028	.635	.887	1.127	.397	.392
		활동기간	.134	.063	.093*	2.134	.886	1.129		
		변혁적리더십	.711	.049	.603***	14.457	.964	1.038		
3 단계	자원봉사 활동 만족도	배우자유무	.093	.059	.066	1.569	.864	1.157	.446	.440
		활동기간	.125	.060	.087*	2.078	.885	1.130		
		변혁적리더십	.541	.056	.459***	9.680	.687	1.456		
		셀프 리더십	.312	.055	.265***	5.670	.705	1.418		

*p<.05, **. p<.01, ***. p<.001

따라서 변혁적 리더십이 자원봉사활동 만족도에 직접적으로 영향을 미치는 효과는 통계적으로 감소하였기 때문에 부분매개모형을 지지하는 것으로 볼 수 있다. 본 연구의 최종 모형은 <그림 2>와 같다.

〈그림 2〉 연구모형 결과



V. 결론 및 논의

본 연구는 변혁적 리더십과 자원봉사활동 만족도와의 관계에서 셀프 리더십의 매개효과를 검증하는데 그 목적을 두고 있으며, 이를 통해 자원봉사자들의 자원봉사활동 만족도를 높이기 위한 방안을 마련하는데 함의를 제시하고자 하였다. 이를 위해 선행연구에 기초하여 거제지역의 자원봉사조직에서 활동하고 있는 409명의 자원봉사자들을 대상으로 자기 기입식 설문조사를 실시하였으며, Baron and Kenny(1986)가 제시한 매개효과 분석 절차에 따라 3단계 회귀분석과 매개효과의 통계적 유의성 검증을 위해 Sobel 검증을 실시하였다. 도출된 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 변혁적 리더십은 셀프 리더십에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 자원봉사조직을 이끌어가는 리더가 높은 변혁적 리더십을 발휘할수록 소속된 자원봉사자들 또한 높은 셀프 리더십을 발휘한다는 것을 보여 주고 있다. 이러한 결과는 변혁적 리더십이 셀프 리더십에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구(이근석·강규식, 2007; 임유신 외, 2010; 박동진 외, 2012)와 일치하는 것으로 셀프 리더십을 높이기 위해서는 변혁적 리더십이 중요한 역할을 한다는 것을 시사하고 있다.

둘째, 셀프 리더십은 자원봉사활동 만족도에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 셀프 리더십이 직무만족에 영향을 미친다는 간호사(원효진·조성현, 2013), 호텔직원(김연선·김성혁, 2010), 여행중사자(백현·김용순, 2010), 노인일자리 참여자(박용두·정민숙, 2013) 대상으로 한 선행연구 결과와 일치하는 것으로 자원봉사활동 만족도를 높이기 위해서는 셀프 리더십을 높일 수 있는 방안 마련이 필요하다는 것을 보여주고 있다.

셋째, 변혁적 리더십은 자원봉사활동 만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 자원봉사활동 만족도를 높이기 위해서는 변혁적 리더십을 발휘할 수 있는 방안이 모색되어야 한다. 이러한 결과는 변혁적 리더십과 직무만족과의 관계를 살펴 본 선행연구(김주영, 2007; 김호균, 2007; 김연숙 외, 2012)와도 일치하고 있었다.

넷째, 셀프 리더십은 변혁적 리더십과 자원봉사활동 만족도와의 관계에서 부분매개변인으로서의 역할을 수행하고 있었다. 즉, 자원봉사조직의 리더가 발휘하는 변혁적 리더십은 소속된 자원봉사자들의 셀프 리더십 증감에 영향을 미쳐 자원봉사활동 만족도에 영향을 미치는 간접효과

가 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 자원봉사활동 만족도를 높이기 위해 셀프 리더십의 중요성을 인식하고 셀프 리더십을 높이기 위한 노력이 필요함을 시사하고 있다.

이상의 본 연구결과는 자원봉사활동 만족도를 높이기 위해서 활용될 수 있는 다음과 같은 함의를 시사해 준다. 첫째, 본 연구는 변혁적 리더십과 셀프 리더십, 자원봉사활동 만족도 간의 관계에 대한 실증적 연구로서 이에 대한 선행연구가 부족한 상황에서 셀프 리더십을 매개변수로 설정하여 변혁적 리더십과 자원봉사활동 만족도 간에 부분매개효과를 확인하였다는 점에서 이론적으로 큰 의미가 있다고 볼 수 있다.

둘째, 자원봉사활동 만족도에 영향을 미치는 선행변인으로 변혁적 리더십과 셀프 리더십을 확인할 수 있었다. 즉, 변혁적 리더십이 그 자체만으로 직접적으로 자원봉사활동 만족도를 향상시킨다기보다는 조직구성원의 셀프 리더십의 향상을 통하여 자원봉사활동 만족도에 영향을 미친다는 것을 시사한다. 조직구성원의 셀프 리더십이 강한 경우 자원봉사활동 만족도가 높게 나타날 것이고, 이는 자원봉사활동에 대한 질적인 측면에서도 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 결국, 조직구성원의 셀프 리더십 강화는 자원봉사조직의 성과에도 긍정적인 결과를 미치게 되므로 조직구성원의 셀프 리더십을 높일 수 있는 조직문화와 리더십 프로그램을 개발하는 것이 필요하다. 셀프 리더십은 후천적인 교육을 통해 발휘할 수 있기 때문(Astroth, 1996; 김수자, 2006)에 셀프 리더십 프로그램을 개발하여 체계적인 리더십 교육이 필요하다. 뿐만 아니라 자원봉사활동 만족도가 리더가 발휘하는 리더십에 초점을 두고 있으므로 변혁적 리더십을 강화할 수 있는 방안을 모색하는 것이 필요하다. 그러므로 자원봉사조직을 대상으로 역량강화를 위한 리더십 교육 뿐만 아니라 자원봉사 리더 육성이 효과적인 대안이 될 수 있을 것이다.

셋째, 지방자치단체에서는 지역 특성에 맞는 자원봉사 문화의 정착과 확산을 위해서 자원봉사자를 대상으로 한 리더십 교육과 조직을 이끌어가는 지역사회 자원봉사 리더 육성이 필요할 것으로 본다.

넷째, 자원봉사활동의 효과성 및 자원봉사자의 봉사활동의 만족도를 높이기 위해서는 자원봉사조직을 이끌어가는 리더에 대한 체계적이고 전문적인 지원과 관리가 필요하며, 직무 수행에 필요한 가치와 지식, 기술을 습득할 수 있도록 다양한 교육이 단계별로 대상별로 이루어져야 할 것이다.

이러한 연구결과에 기초한 함의에도 불구하고 본 연구에서 나타난 제한점 및 후속연구를 위한 제언을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 조사대상이 자원봉사조직 중에서 거제지역의 일부 자원봉사조직으로 한정하였기 때문에 전체 자원봉사조직에 일반화하기에는 한계를 가지고 있다. 둘째, 리더십과 자원봉사활동 만족도와 관계를 다루는 선행연구가 부재하여 본 연구에서는 자원봉사활동 만족도를 직무만족도와 동일개념으로 보고 선행연구를 고찰하여 변인을 유추하였다. 따라서 어느 정도 개념상의 불일치 등의 한계를 가지고 있다. 셋째, 본 연구는 변혁적 리더십과 자원봉사활동 만족도와와의 관계에서 셀프 리더십의 매개효과를 몇 가지 통제변인만을 고려하여 검증하였기에 다양한 변인들을 고려한 접근이 필요하다고 볼 수 있다. 마지막으로 본 연구는 변혁적 리더십에 한정하여 연구를 진행하였다. 향후 연구에서는 다양한 리더십 유형을 적용한 연구가 활발하게 이루어져야 할 것으로 본다.

이러한 제한점에도 불구하고 지금까지 자원봉사조직을 대상으로 한 셀프 리더십에 대한 선행

연구가 부재한 상황에서 본 연구는 변혁적 리더십과 셀프 리더십, 자원봉사활동 만족도 관계를 배우자 유무와 자원봉사활동 기간의 통제변인을 고려하여 매개효과를 검증하였다는 점에서 의미가 있다. 뿐만 아니라 리더십과 자원봉사활동 만족도와의 관계에 대한 연구가 미비한 상황에서 변혁적 리더십과 셀프 리더십의 영향을 살펴봄으로써 자원봉사활동 만족도를 높이는 방안을 마련하는데 함의를 제시하였다는 점에서 의미가 있다고 볼 수 있다.

참고문헌

- 강중수. (2012). 자원봉사활동 직무특성이 활동만족도와 지속의지에 미치는 효과. 「한국콘텐츠학회논문지」. 12(2): 322-330.
- 강대선·배의식·류기형. (2010). 자원봉사자의 참여 동기와 유형별 자원봉사과업만족도 및 지속의 지와의 관계 관한 연구. 「한국사회복지학」. 62(4): 59-77.
- 김대원. (2012). 셀프 리더십과 조직시민행동에 관한 연구: 지방정부 관료들의 심리적 임파워먼트의 매개역할을 중심으로. 「지방행정연구」. 26(2): 159-182.
- 김석봉·송병주. (2011). 카리스마 리더십과 셀프 리더십이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 경남 경찰조직을 중심으로. 「지방정부연구」. 15(4): 229-251.
- 김수자. (2006). 「셀프 리더십 훈련프로그램이 유아교육기관 교사들의 셀프 리더십과 직무만족에 미치는 영향」. 경상대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김숙경. (2001). 사회복지분야 자원봉사자의 지속적 활동에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 김연선·김성혁. (2010). 특급호텔 직원의 셀프 리더십, 팀웍, 자기효능감, 직무만족, 조직몰입 및 직무성과에 관한 인과관계 연구. 「호텔관광연구」. 12(2): 97-108.
- 김연숙·이희선·신황용. (2012). 시민단체 리더의 변혁적 리더십과 조직유효성 간의 관계: 조직신뢰의 매개효과를 중심으로. 「한국공공관리학보」. 26(2): 1-31.
- 김영희. (2008). 사회복지기관장의 서번트 리더십이 사회복지사의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 청주대학교 대학원 박사학위논문.
- 김정현. (2010). 자원봉사활동의 지속에 미치는 영향 요인 분석: 대구시민을 중심으로. 「지방정부연구」. 14(3): 117-138.
- 김종현. (2011). 자원봉사조직의 변혁적 리더십과 조직유효성에 관한 연구. 「한국지방자치연구」. 13(2): 71-94.
- 김한성. (2003). 중학교 교사의 셀프 리더십과 직무만족도의 관계. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김호정. (2001). 변혁적·거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향: 공·사조직의 비교. 「한국행정학보」. 35(2): 197-216.
- 류기형. (2008). 자원봉사 직무특성이 활동만족도와 지속의지에 미치는 영향 연구. 「사회복지정책」.

35: 221-243.

- 류기형. (2010). 자원봉사동기유형과 보상인식 및 자원봉사과업만족도와의 관계에 관한 연구. 「사회복지정책」. 37(4): 75-96.
- 류은영·유민봉. (2008). 변혁적·거래적 리더십이 혁신행동에 미치는 영향에 있어 리더 감성지능의 매개효과. 「한국행정학보」. 42(4): 151-177.
- 민병철·임성원·김한결·이현실. (2013). 셀프 리더십이 영향요인과 효과: 의료기관 조직구성원을 중심으로. 「보건행정학회지」. 23(1): 66-77.
- 박동진·이광희·장은영·문정환. (2012). 변혁적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향에 있어 셀프 리더십의 매개효과에 관한 연구. 「Journal of the Society of Korea Industrial and Systems Engineering」. 35(1): 132-139.
- 박영국. (2008). 사회복지조직 관리자의 리더십이 조직시민행동과 조직유형성. 대구대학교 박사학위논문.
- 박영규·김성준. (2008). 지역상황과 지방자치단체장의 리더십: 제주특별자치도의 행정계층구조 개혁을 중심으로. 「한국지방자치연구」. 10(2): 93-113.
- 박용두·정민숙. (2013). 노인일자리사업 참여자의 셀프 리더십과 임파워먼트가 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향. 「한국콘텐츠학회논문지」. 13(9): 216-226.
- 박종표·최수일. (2009). 팀장의 리더십 유형이 신뢰 및 팀 유효성에 미치는 영향: 경기도 공무원을 중심으로. 「지방정부연구」. 13(3): 87-110.
- 박철민. (2010). 퇴직공무원의 자원봉사활동 실태와 만족도 인과구조분석: 구조방정식모형의 적용을 중심으로. 「지방정부연구」. 14(3): 23-49.
- 백현·김용순. (2010). 여행사 종사원의 셀프 리더십, 태도 및 고객지향성의 구조적 관계. 「한국콘텐츠학회논문지」. 10(5): 398-406.
- 성영태·최봉기·임채숙. (2008). 기초자치단체장의 리더십 유형이 공무원의 조직몰입에 미치는 영향: 대구광역시를 중심으로. 「지방정부연구」. 12(1): 263-282.
- 염동문·김미정·백혜영. (2013). 장애인근로자의 사회적 네트워크가 생활만족도에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과를 중심으로. 「장애와 고용」. 23(1): 303-325.
- 양용희. (2012). 기업의 자원봉사지원이 종업원의 조직몰입에 미치는 영향. 가톨릭대학교 박사학위논문.
- 오낙연·설진화. (2011). 기업자원봉사자의 특성과 자원봉사활동 만족도가 장애인에 대한 태도에 미치는 영향. 「장애와 고용」. 21(3): 153-184.
- 원효진·조성현. (2013). 간호사의 셀프 리더십에 관한 문헌분석. 「간호행정학회지」. 19(3): 382-393.
- 유용상. (2012). 스포츠센터 종사원의 셀프 리더십이 직무만족과 고객지향성에 미치는 영향. 「한국웰니스학회지」. 7(2): 73-85.
- 이근석·강규식. (2007). 셀프 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향. 「관광저널연구」. 21: 241-267.
- 이선규·이다정·장은영·최동국·손규환. (2010). 리더십 유형에 따른 셀프 리더십과 조직시민행동 간의 관계에 관한 연구. 「디지털정책연구」. 8(4): 123-136.
- 이선영·손호중. (2013). 공공조직에서의 변혁적 리더십과 직무스트레스 관계에 관한 연구: 경기도

- 사회복지담당공무원들을 대상으로. 「지방정부연구」. 17(3): 223-224.
- 이영희. (2008). 사회복지기관장의 서번트 리더십이 사회복지사의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 청주대학교 대학원 박사학위논문.
- 이용규. (2009). 상사의 리더십과 전략적 인적자원관리가 조직시민행동에 미치는 영향에 있어서 셀프 리더십의 매개효과에 관한 연구. 충남대학교 석사학위논문.
- 이재민·황선영. (2004). 자원봉사활동만족도의 결정요인에 관한 연구. 한국사회복지학회 추계 공동학술대회발표논문집
- 임유신·이민수·하순복. (2010). 부하의 리더십 개발을 위한 셀프 리더십의 선행요인과 결과요인에 관한 실증 연구. 「한국인력개발학회」. 12: 141-167.
- 장영숙·김현미. (2013). 유치원 기관유형별 교사의 셀프 리더십과 직무만족의 관계. 「미래유아교육 학회지」. 20(4): 335-360.
- 전원보. (2007). 변혁적·거래적 리더십의 효과성 분석: 공·사조직 간의 비교. 「한국공공관리학회」. 21(4): 1-24.
- 정진경. (2013). 복지국가 맥락에서 스웨덴, 미국, 한국의 자원봉사정책 비교연구. 「한국행정학보」. 47(2): 137-160.
- 하정순·조주현·이현석. (2007). 라이프스타일이 실버타운 선호속성 및 선택의도에 미치는 요인. 「한국청소년연구」. 19(2): 87-109.
- 한봉주. (2008). 행정조직, 리더십: 조직문화와 리더십의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. 「한국정책학회」. 1: 59-93.
- 행정안전부·한국자원봉사협의회. (2012). 「자원봉사활동을 위한 제2차 국가기본계획(2013-2017).
- 황성철. (2002). 사회복지기관 리더십 유형이 조직 효과성에 미치는 영향: 변혁적 거래적 리더십을 중심으로. 「한국사회복지행정학」. 8: 140-164.
- 거제시 홈페이지
- 통계청. (2011). 사회조사보고서.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51: 1173-1182.
- Bass, B. M. & Avolio B. J. (1993). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. SAGE Publications Inc.
- Bass, B. M.. (1990). *Bass and Stogdill's of Leadership Theory, Research, and Managerial Expectations 3rd ed.* New York: The Free Press.
- Burns, J. M.. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Fisher, J. & Cole, K. (1993). *Leadership and Management of Volunteer Programs*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Gidron, B. (1985). Predictors of retention and turnover among service volunteer workers. *Journal of Social Service Research*. 8(1):1-16.

- Houghton, J. D. & Yoho, S. K. (2005). *Toward a contingency model of Leadership and psychological empowerment When Should Self-Leadership be Encouraged*. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 11: 65-83.
- ICNL. (2010). *Global Trends in NGO Law: A Quarterly review of NGO Legal Trends Around the World*. *Internal Journal of Not-for-profit Law*. 2(1).
- Kenny, D. a., Kashy, D. a. & Bolger, N. (1998). Data analysis in social psychology. In D. T. Gilbert, S. T., Fiske, & G. Lindzey (Eds.). *The handbook of social psychology 4*: 233-265. New York: Oxford University Press.
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*. 11: 585-600.
- Manz, C. C. & Sims, H. P. Jr. (1990). *Super Leadership: Leading Other to Lead Themselves*. New York: Berkley Books.
- Manz, C. C. & Sims, H. P. Jr. (2001). *New Super leadership: Leading Others to Lead Themselves*. San Francisco. CA: Berrett-Koehler.
- Podsakoff, P. M. MacKenzie, S. B., Moorman, R. H, & Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly*. 1: 107-142.
- Scott, M., A, S. Kirk and N. T. Walter. (2005). Extension Agents Perceptions of Fundamental Job Characteristics and Their Level of Job Satisfaction. *Journal of Southern Agricultural Education Research* 35: 88-101).
- Tiffin, T., & McCormick, E. A. (1980). *Industrial Psychology*. 6th. ed. Englewood. cliffs, N. J: Prentice-Hall.
- UNV. (2011). *Drafting and Implementing Volunteerism Laws and Policies-A Guidance Note*.
- Van D., Lynn, Graham, J. W., & Janet, P. N. (1994). Organizational Citizenship Behavior. Construct Redefinition. Measurement Validation. *Academy of Management Journal*. 37(4): 765-802
- Wisner, P. S., A. Stringfellow, W.E. Youngdahl and L. Parker. (2005). The Service Volunteer-Loyalty Chain: An Exploratory Study of Charitable Nor-for-profit Service Organization. *Journal of Operation Management* 23: 143-161.

마은경(馬銀卿): 대구가톨릭대학교에서 사회복지학박사를 취득하고 현재 거제대학교 사회복지과 초빙조교수로 재직하고 있다. 학문적 관심분야는 노인복지, 네트워크, 전달체계, 자원봉사, 성년후견제도이다. 최근 주요논문으로 노인일자리사업 수행기관의 유형별 네트워크 구조 분석(2013), 성년후견제도에 대한 특수학교 학부모들의 인식과 이용의사 연구(2013), 노인복지현장의 직무분석에 따른 노인복지 교육과정 분석(2014) 등이 있다(eun597@hanmail.net).

오미옥(吳美玉): 경상대학교에서 사회복지학박사를 취득하고 현재 거제대학교 사회복지과 부교수로 재직하고 있다. 학문적 관심분야는 사회적 기업, 사회적 일자리, 자활사업, 사회복지서비스와 관련된 사회복지정책이다. 논문으로는 사회복지서비스 공급체계 공공성의 쟁점과 개선방안 모색(2012), 아동양육정책의 자유선택 쟁점에 관한 연구(2013), 사회적 자본이 거제지역 복지거버넌스에 미치는 영향에 관한 연구(2013) 등이 있다(E-mail: omo@koje.ac.kr).

Abstract

A Study on the Mediating Effect of Self-Leadership in the Relationship Between the Transformational Leadership and the Satisfaction of Volunteering Activities

Ma, Eun Gyeong

Oh, Mi Ok

The purpose of this study is to testify the mediating effects of self leadership in the relationship between the transformational leadership and the satisfaction of volunteering activities. To do this, 3-step regression analysis and Sobel test were carried out. The results of this analysis are as follows. First, self leadership has a positive(+) effect on the satisfaction of voluntary activities. Second, self leadership has a partial mediating effect on the relationship between the transformational leadership and the satisfaction of volunteer activities. These results indicate that it is necessary to recognize the importance of self leadership and seek the ways to improve self leadership. Taken together, the results of this study have suggested the implications to increase the satisfaction of voluntary activities by increasing the transformational leadership of leaders and the self leadership of mediating variables.

Key Words: Transformational Leadership, Self Leadership, The Satisfaction of Volunteering Activities